

top eins



Eine Frage des Vertrauens

Engagierte Beschäftigte haben vertrauensvolle Führungskräfte.
Wie Motivation gelingt – besonders auf Distanz

DIE LETZTE MEILE

Wie Lastenräder im Betrieb gewinnbringend eingesetzt werden

8

FLIEGENDE HELFERINNEN

Warum immer mehr Betriebe auf Drohnen setzen

16

BESSER, SCHNELLER, LÄNGER?

Keine Chance dem Medikamentenmissbrauch im Job

18



4

topeins – machen Sie Sicherheit und Gesundheit zu Ihrem Tagesordnungspunkt Nummer eins.

Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich die Arbeit vielerorts verändert. Beschäftigte arbeiten oftmals im Homeoffice – oder aber im Betrieb unter erschwerten Bedingungen. Da stellt sich die Frage umso drängender: Was motiviert Menschen eigentlich für ihren Job? Und wie kann eine Führungskraft die Motivation hochhalten, auch wenn die Situation gerade schwierig ist?

Im ungeplanten Homeoffice wie auch in anderen schwierigen Arbeitssituationen hat sich eine Führungseigenschaft als Schlüssel zur Motivation herausgestellt: Vertrauen. Damit ist nicht blindes Vertrauen gemeint nach dem Motto „Sie werden sich schon melden, wenn was drückt!“, sondern eine wohldurchdachte Balance aus Für-die-Beschäftigten-da-Sein und dem Gewähren von Freiräumen. Und nicht alle Teammitglieder ticken gleich. Die Bedürfnisse unterscheiden sich mitunter erheblich – eine große Herausforderung für Führungskräfte.

Wie zwei Chefinnen ihre Beschäftigten in der Corona-Pandemie motivieren – die eine im Betrieb, die andere auf Distanz – und was Sie tun können, um vertrauensvoll zu motivieren, lesen Sie in der **topeins**-Titelstrecke ab Seite 4.

8

DIE LETZTE MEILE

Lastenräder sind in vielen Betrieben ein echter Gewinn



18



BESSER, SCHNELLER, LÄNGER?

Medikamentenmissbrauch im Job entgegengetreten

RECHTLICHE UPDATES

Seite 11

SOFT SKILL GESUNDHEIT

Seite 12

ANREIZSYSTEME: PRÄVENTION LOHNT SICH

Seite 14

DROHNEN – HILFE VON OBEN

Seite 16

EMPFOHLEN ZUM ...

Seite 20

IMBLICK: IMMUNSYSTEM

Seite 21

HAUSMEISTERIN CONNY: INNERE KÜNDIGUNG

Seite 22

AUF DEN PUNKT GEBRACHT: SIND DROGENTESTS OKAY?

Seite 23

IMPRESSUM

topeins, 3. Jahrgang, erscheint zweimonatlich, Entgelt für den Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten // **Internetadresse:** topeins.dguv.de // **Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Vorsitzende des Vorstandes: Volker Enkerts, Manfred Wirsch, Hauptgeschäftsführung: Dr. Stefan Hussy, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, Telefon: 030 13001-0, Fax: 030 13001-9876, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE123382489, Vereinsregister-Nr.: VR 751 B beim Amtsgericht Charlottenburg // **Redaktionsbeirat:** Jens Ackermann, Renate Bantz, Gregor Doepke, Julia Fohmann, Prof. Dr. Frauke Jahn, Gerhard Kuntzemann, Dirk Lauterbach, Stefan Mühlner, Ina Neitzner, Meike Nohlen, Jana Philipp, Michael Quabach, Dr. Ronald Unger, Dr. Martin Weber, Dr. Sigune Wieland, Dr. Thorsten Wiethage, Dr. Monika Zaghaw, Holger Zingsheim // **Leserservice:** redaktion@topeins.dguv.de. Bitte geben Sie bei Adressänderungen, Abbestellungen etc. möglichst Ihre Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse an. // **Verlag:** CW Haarfeld GmbH, Luxemburger Str. 449, 50939 Köln, www.cwh.de // **Chefredaktion:** Stefan Boltz (verantwortlich), Kathrin Baltscheit (Stellvertretung), DGUV // **Redaktion:** Kai Stiehl (Redaktionsleiter), Markus Fischer, Lena Markmann, Manuela Müller, Maren Zeidler // **Druck:** Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH, Moorfleeter Deich 312a, 22113 Hamburg // **Grafisches Konzept:** CW Haarfeld GmbH // **Titelbild dieser Ausgabe:** Thomas Walloch // **Stand dieser Ausgabe:** 14.07.2020 // **Die nächste Ausgabe** erscheint am 08.10.2020.



einblicke

Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 macht Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung erforderlich.

Nach dem am 16. April 2020 vom Bundesarbeitsministerium veröffentlichten Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 sind Arbeitgebende für die Infektionsprophylaxe im Betrieb verantwortlich. Dazu haben sie nach Punkt II Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 zunächst einmal die spezifischen Gefahren im jeweiligen Betrieb in Abstimmung mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit beziehungsweise Betriebsärztinnen und -ärzten zu ermitteln und in der Gefährdungsbeurteilung (GB) zu erfassen. Auf Basis der erweiterten GB sind die Maßnahmen zur Infektionsprophylaxe dann in Abstimmung mit den Personalvertretungen umzusetzen. Die Unfallversicherungsträger (UVT) unterstützen als Partner der Betriebe mit pragmatischen und praxisorientierten Handlungshilfen für die einzelnen Branchen. Eine Übersichtsliste über die Angebote der UVT gibt es im Internet unter diesem Kurzlink:

 t1p.de/emto



Hoher Druck im Finanzsektor!

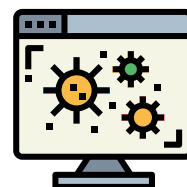
Aktuell ist der Krankenstand bei Banken und Co. noch niedriger als der Durchschnitt, doch laut Risikoobservatorium der gesetzlichen Unfallversicherung ist in der Branche künftig mit Veränderungen gerade bei psychischen und stressbedingten Erkrankungen zu rechnen. Das im Frühjahr 2020 erschienene „Branchenbild Banken, Sparkassen, private Versicherungen“ betrachtet die Entwicklungen im Sektor und beschreibt ihre Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Einer der Haupttreiber für Veränderungen ist die Digitalisierung. Sie verändert Arbeitsprozesse und Arbeitsmittel und stellt damit ganz neue Anforderungen an die Beschäftigten. In der Folge wächst etwa die Angst vor Arbeitsplatzverlust mit all ihren belastenden Effekten. Diese und andere Trends sind das Ergebnis einer umfangreichen Befragung von Präventionsfachleuten der Unfallversicherung. Das Branchenbild kann abgerufen werden unter:

 t1p.de/6fidp



Corona zeigt: Prävention ist das A und O. Auch in Pandemiezeiten hilft die Präventionskampagne **komm mit mensch** weiter. Auf der Website finden Sie viele Dokumente, Links und Tipps wie Präventionsmaßnahmen auch während der Pandemie noch umgesetzt werden. Außerdem online: einige witzige Karikaturen, die sich mit Führung aus dem Homeoffice beschäftigen – vielleicht geeignet, um das nächste Teammeeting zu starten?

 kommmitmensch.de/corona



komm **mit** mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Vertrauen

ist die

bessere

Motivation



Was treibt Sie bei der Arbeit an? Wer diese Frage beantworten kann, kennt den Schlüssel zu seiner Motivation. Führungskräfte sollten nicht nur die eigenen Motive kennen, sondern auch die ihrer Teammitglieder – gerade in Pandemiezeiten.


Wir behandeln jede Kollegin und jeden Kollegen so, wie wir selbst behandelt werden wollen“, erklärt Anja Steinhaus-Nafe ihr Prinzip der Mitarbeiterführung. Dabei geht es um gut 600 Menschen, die beim Lebensmittelhersteller Steinhaus GmbH tätig sind. „Wir hören zu und reden offen und ehrlich miteinander“, erklärt die Mitinhaberin. Dem 1841 gegründeten Unternehmen ist es zudem wichtig, die Beschäftigten in Entscheidungen einzubeziehen. Wertschätzung, Kommunikation und Beteiligung nennt Steinhaus-Nafe als Schlüssel für ein Betriebsklima, mit dem sie bisher auch die Corona-Krise gut bewältigt.

„Wir haben unsere ohnehin schon sehr hohen Hygienestandards bei der Lebensmittelherstellung verschärft“, so Steinhaus-Nafe. Einmal mehr habe Wertschätzung dafür gesorgt, dass die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz zusätzlicher Anforderungen hoch blieb. Diesmal kam Anerkennung vor allem von außen – und die Firmenleitung hat dafür gesorgt, dass sie die Beschäftigten erreicht. „Wir haben Dankeschreiben von unseren Kunden, den Handelsketten, erhalten und ans ‚Schwarze Brett‘ gehängt und auf anderen Wegen verteilt. Sogar die Landesregierung hat uns gelobt.“ Da die Steinhaus GmbH ihren Teil zur Versorgung mit Lebensmitteln beiträgt, ist sie in der Krise „systemrelevant“. „Zu hören, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, hat die Beschäftigten sehr motiviert“, berichtet Steinhaus-Nafe. Indem das Management frühzeitig für Hygiene- und Schutzmaßnahmen gesorgt hatte, konnte die Produktion ohne Einschränkungen weiterlaufen. „Dazu war eine gute Kommunikation durch die Führungskräfte wichtig, die zum einen die Bedeutung der Regeln sehr klar gemacht und zum anderen Sorgen der Beschäftigten ernst genommen haben“, berichtet die Unternehmerin, die auch Botschafterin der **kommmit**mensch-Kampagne ist (siehe Infokasten).

Kultur der Motivation

Mit ihrer Unternehmenskultur schafft Steinhaus beste Voraussetzungen für Motivation. Doch wie sieht es damit aus, wenn viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zu Hause arbeiten? Dr. Marlen Cosmar vom Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) beobachtet, dass der Verlust des gewohnten Arbeitslebens, gepaart mit Angst vor wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie, Unsicherheit und Frust auslösen kann.

„Je besser es Führungskräften gelingt, trotz der räumlichen Trennung ein Wir-Gefühl aufrechtzuerhalten, desto eher bleiben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistungsfähig“, erklärt Cosmar. Hier helfe, Arbeitsaufträge klar zu definieren und als Beitrag zum Ganzen zu würdigen. Gegen Angst vor der Zukunft kann helfen, gemeinsam Ideen zu entwickeln, wie mit der Situation konstruktiv umgegangen werden kann. Cosmar: „Dazu kann beispielsweise ein Ideen-Treffen dienen, das auch gut im Videochat funktioniert.“ (Was hinter dem „Ideentreffen“ steckt, lesen Sie auf Seite 6.)



„Besonders dann, wenn man nicht im selben Büro sitzt, ist es wichtig, den persönlichen Kontakt zu halten.“

Dr. Laura Sophie Dornheim, eyeo GmbH



Führen auf Distanz

Etwa vier von zehn Unternehmen in Deutschland haben bereits im vergangenen Jahr Homeoffice zumindest für einen Teil der Beschäftigten praktiziert – dies ergab eine Befragung von Bitcom. Die Erfahrung vieler Beschäftigter und Führungskräfte zeigt: Nicht alle schätzen das Arbeiten in den eigenen vier Wänden. Einige, die es sich gewünscht hatten, geben auf oder werden wieder in die Firma geholt. Andere lehnen von vornherein dankend ab, weil sie die Trennung von Arbeits- und Privatleben sowie den persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen schätzen.

Homeoffice liegt vor allem Menschen, die konzentriert arbeiten und dabei ihre Gesundheit im Auge behalten können. Ob dies gelingt, hängt zum Teil von der Motivation ab. Doch wie entsteht Motivation? Sie speist sich aus verschiedenen Bedürfnissen wie Macht, Zugehörigkeit oder einfach dem Wunsch nach einer >

Ideen, um die Motivation im Homeoffice hochzuhalten:



*Gemeinsame virtuelle
Kaffeepause*



*Vorgesetzte bringen
Teammitglieder über eine
Aufgabenstellung oder
Frage zum virtuellen
Austausch zusammen*



*Die Frage „Wie motiviere
ich mich im Homeoffice?“
oder Fotos vom heimischen
Arbeitsplatz können zum
Beispiel Gegenstand eines
Chats sein*

- > guten Leistung. „Die meisten Führungskräfte kennen die vorherrschenden Motive der einzelnen Personen“, erklärt Cosmar. „Die Kunst des Führens besteht darin, diese Motive individuell zu bedienen, ohne Kolleginnen und Kollegen offensichtlich ungleich zu behandeln. Gezielte Beratung und Förderung sorgen dafür, Eigenmotivation aufrechtzuerhalten und mit den erforderlichen Fähigkeiten zu untermauern.“
Wer sich Sorgen macht, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund schlechter wirtschaftlicher Situation nicht ausreichend Anreize wie Gehaltserhöhungen bieten zu können, sollte die Studie „How to Get Your Employees Moving“ von Kelli Burton (Indiana University, Bloomington, USA) kennen. Sie kommt wie bereits weitere Erhebungen zu dem Schluss, dass sich nichtmonetäre Anreize nachhaltiger auswirken können als rein monetäre. Besonders wirksam sei Lob. Dies gilt vor allem für Menschen, die intrinsisch motiviert sind. Wer Routineaufgaben abarbeitet, lässt sich eher durch äußere Anreize wie Sonderzahlungen anspornen. Auch wissenswert: Nicht allein Vorgesetzte, sondern vor allem die Mitarbeitenden selbst wirken aufeinander motivierend ein – und das funktioniert auch online.

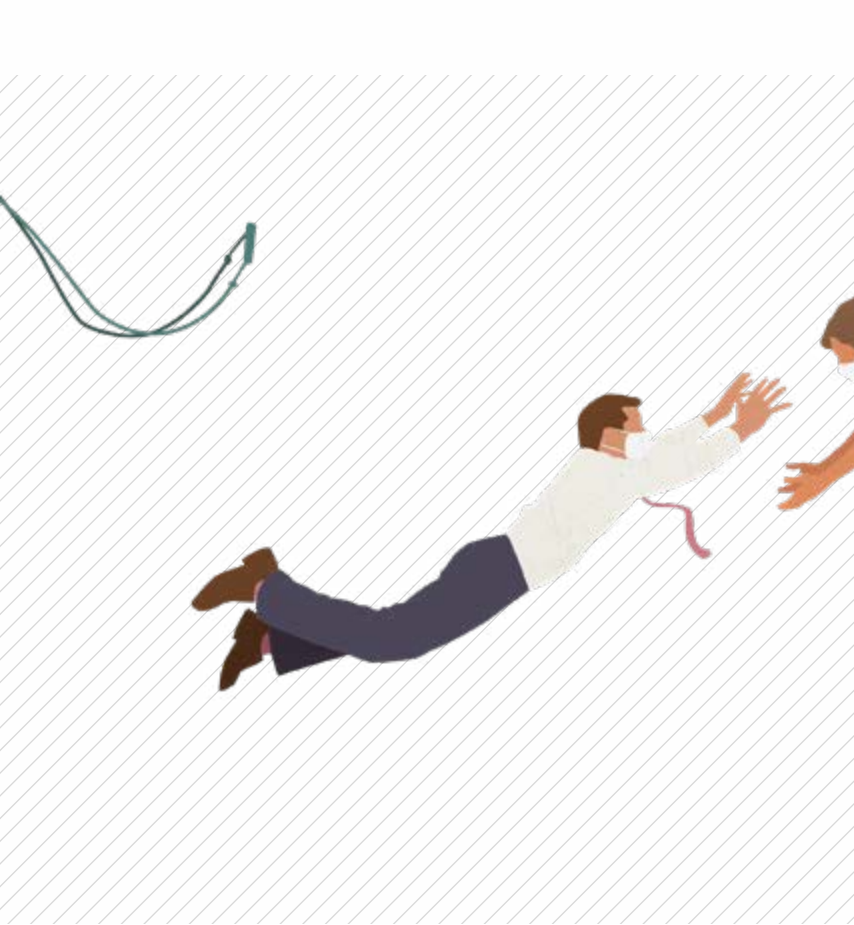
Wir-Gefühl im Homeoffice?

Dr. Laura Sophie Dornheim leitet bei der eyeo GmbH ein Team, das über die ganze Welt verstreut ist. „Unser Tag beginnt mit einem sogenannten Stand-up, einem kurzen virtuellen Meeting, in dem alle in knapper Form schildern, woran sie heute arbeiten“, berichtet die Wirtschaftsinformatikerin. Sie nutzt dafür einen Chat, über den alle Teammitglieder des Kölner Softwareentwicklers Begrüßungen und Neuigkeiten austauschen wie sonst morgens in der

Kaffeeküche. Die Chefin selbst teilt zudem ihre To-do-Liste – so sind alle auf dem Laufenden, fühlen sich wahrgenommen und beteiligt. Über die Woche hinweg sorgen Werkzeuge wie Checklisten mit aktuellen Aufgaben für Struktur und Austausch. Montägliche E-Mails aller Teammitglieder an die Chefin geben Rück- und Ausblick über den Stand von Projekten. Dornheim: „Den Montagnachmittag verbringe ich mit 30-minütigen Einzelgesprächen. Dieser Termin und die dazugehörige Checkliste sind das Erste, was ich allen schicke, und selbst wenn es nicht viel zu besprechen gibt, finden die Videotelefonate statt, denn besonders dann, wenn man nicht im selben Büro sitzt, ist es wichtig, den persönlichen Kontakt zu halten.“ Dies sei die beste Art, Motivationstiefs erst gar nicht aufkommen zu lassen.

Beschäftigte sind unterschiedlich

Auch online gilt: Einige Beschäftigte brauchen mehr Aufmerksamkeit, andere weniger. Besonders in Zeiten des Homeoffice sollten Vorgesetzte ansprechbar sein, sich aber nicht in die Privatsphäre der Beschäftigten drängen. Cosmar weist darauf hin, dass sich die Bedürfnisse von Beschäftigten im Homeoffice – gerade unter besonderen Bedingungen wie zum Beispiel der Kontaktsperre – verändern können. Manche ziehen sich zurück, verlieren die Motivation und können in eine depressive Stimmung geraten. Andere zeigen sich übermotiviert, weil sie viel mehr auf sich selbst gestellt und überfordert sind. E-Mails zu allen Tages- und Nachtzeiten, Unkonzentriertheit, Stimmungsschwankungen, häufige Fehler deuten darauf hin, dass jemand Halt verliert oder überfordert ist. Der regelmäßige Austausch hilft, solche Entwicklungen zu erkennen und anzusprechen.



Auf jeden Fall gibt Homeoffice Gelegenheit, das indirekte Führen zu erproben. „Vertrauen statt Kontrolle – das ist ein toller Wandel!“, kommentiert der Leiter des IAG, Prof. Dr. Dirk Windemuth, und verweist auf Studien, die belegen, dass Vertrauensarbeitszeit, wie sie bei Homeoffice vielfach gilt, eher zu Mehrarbeit führt. „Führungskräfte müssen sich also weniger Sorgen darum machen, wie sie Mitarbeitende motivieren. Sie müssen oft eher überlegen, wie sie sie im Sinne des Arbeitsschutzes davon abhalten, zu lange zu arbeiten und die Pausen zu vergessen“, so Windemuth. Formal geregelt sein sollten deshalb unbedingt die Arbeits- und Erholungszeiten – und damit die Erreichbarkeit aller Teammitglieder und Führungskräfte.

AUTORIN: Miriam Becker

1

Weitere Informationen

... hat die Präventionskampagne **kommmitmensch**. Dort sind auch Handlungshilfen zum Homeoffice und zur Kommunikation zu finden.

kommmitmensch.de

Weitere Infos auf der topeins-Website:

topeins.dguv.de › „Gesund arbeiten in Pandemiezeiten“

Dossier der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zum Homeoffice:

inqa.de › „Homeoffice“

Illustration: Thomas Walloch
Icons: flaticon.com

Wie entsteht Motivation?

Zuerst ist ein Motiv da, das sich aus einer Emotion und einer Zielorientierung entwickelt. Sobald das Motiv aktiviert wird, spricht man von Motivation. Dabei gibt es eine intrinsische Motivation, die aus der Person selbst heraus entsteht, und die extrinsische Motivation, die durch äußere Anreize ausgelöst wird.

Quellen der intrinsischen Motivation:

die Aufgabe selbst

„Sich in eine interessante Aufgabe vertiefen zu können, die mir Spaß macht, ist mir wichtiger als ein hohes Einkommen, Status oder Macht.“

die Person

„Entscheidend ist für mich, dass ich an der Verwirklichung meiner persönlichen Werte und Ziele (Vision) arbeiten kann.“

Quellen der extrinsischen Motivation:

(materielle) Anreize

„Im Zweifelsfall entscheide ich mich für eine Aufgabe, bei der ich mein Einkommen oder meine berufliche Stellung verbessern kann.“

das Umfeld: Lob, Anerkennung und Wertschätzung

„Es ist mir besonders wichtig, dass meine Arbeit durch meine Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden als sehr wichtig eingeschätzt und anerkannt wird.“

SERIE

Betriebliches
Mobilitäts-
management

Teil 4/6



Auf die
letzte Meile,
fertig,
los!

Vor allem in Großstädten können Lastenräder für Unternehmen eine umweltfreundliche und praktische Alternative zum Pkw oder Lkw darstellen. Auf den ersten Einsatz sollten Betriebe ihre Beschäftigten gut vorbereiten.





„In einer Metropole haben Lastenräder echte wirtschaftliche Vorteile.“

Stefan Peltzer, IHK Dortmund



Als der Onlineversandhändler Amazon im Oktober 2017 sein Logistikzentrum in Dortmund eröffnete, parkten vor dem Gebäude zahlreiche Luxuslimousinen. Der fahrbare Untersatz von Stefan Peltzer wirkte neben so vielen PS eher ungewöhnlich. Drei Räder, vor dem Lenker ein großer Aufbau aus Holz: Peltzer war mit dem Lastenrad angereist. „Wir wollten damit ein Zeichen setzen“, erklärt Peltzer, der bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Dortmund das Referat Mobilität, Verkehr und Logistik leitet und deshalb zur Eröffnung des Logistikzentrums geladen war. Schon seit dem Jahr 2014 beschäftigt sich die IHK mit Transporträdern als Alternative für den Fuhrpark. „In einer Metropole haben Lastenräder echte wirtschaftliche Vorteile“, sagt Peltzer. Statt selbst für kurze Wege endlos im Stau zu stehen, können Unternehmen ihre Produkte schnell und kostengünstig von einem Ort an den anderen transportieren. Bis zu 500 Kilogramm können die Räder tragen. Das Ziel der IHK: möglichst viel Werbung für das Lastenrad machen, damit sich mehr Unternehmen im Netzwerk ebenfalls dafür entscheiden.

Städte entlasten – auf mehreren Ebenen

Die IHK zu Dortmund ist eine von rund 800 Teilnehmenden des bundesweiten Projekts „Ich entlaste Städte“ des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR). Von Sommer 2017 bis Ende 2019 haben Unternehmen und Institutionen für jeweils drei Monate getestet, wie gut sie mit einem Lastenrad zurechtkommen. Bei den Teilnehmenden handelte es sich etwa um Handwerksbetriebe, öffentliche Einrichtungen und Lieferdienste. Das DLR begleitete sie mit regelmäßigen Befragungen und GPS-Tracking. „Rund 80 Prozent der Teilnehmenden entschieden sich aus Umweltgründen für die Teilnahme am Lastenradtest“, sagt Projektleiter Johannes Gruber. „Vielen war es zudem wichtig, als gutes Beispiel in ihrer Branche voranzugehen.“ Das Fazit: Knapp ein Drittel der sogenannten Testpiloten waren von den Lastenrädern so überzeugt, dass sie sie nun langfristig im Fuhrpark einsetzen.

Lastenräder sind im Straßenverkehr längst keine Ausnahme mehr. Rund 76.000 von ihnen wurden im vergangenen Jahr hierzulande verkauft, geht aus den Marktdaten des Zweirad-Industrie-Verbands (ZIV) hervor. Immerhin vier Prozent aller in 2019 verkauften E-Bikes waren Lastenräder. Bei Liefer- und Kurierdiensten sowie bei der Post sind sie bereits etabliert. Aber auch in anderen Branchen kann sich der Einsatz lohnen. So berichtete ein Immobilienmakler aus Pulheim bei Köln nach dem DLR-Projekt, dass sich das Lastenrad für seine Besichtigungstermine optimal eigne: Laptop, Aktenordner und Kameraequipment habe er problemlos verstauen können.

Vorteile überwiegen

„Unternehmen setzen Lastenfahrräder zunehmend für die letzte Meile ein“, sagt Ralf Hüttig von der BG Verkehr, außerdem Leiter des Sachgebiets Postsendungen im Fachbereich Handel und Logistik der DGUV. Die Gründe: Transporträder sind flexibler als Autos, sie können Staus in der Innenstadt ausweichen und brauchen kaum Abstellfläche. Wer ein Lastenrad fährt, braucht zudem keine Fahrerlaubnis – selbst wenn es sich um ein Modell mit elektromotorischer Tretunterstützung bis 25 km/h handelt. Und nicht zuletzt sind die Räder meist günstiger als Automobile: Posträder oder sogenannte Pizzabikes sind laut DLR-Experte Gruber im niedrigen vierstelligen Bereich erhältlich. Am teuersten sind mit 8.000 bis 12.000 Euro noch die professionellen Schwerlast-Dreiräder. Wartungs- und Versicherungskosten sind niedriger als beim Pkw. Die Teilnehmenden des DLR-Projekts berichten zudem davon, dass der Einsatz der Lastenräder ihr Image verbessert, die Gesundheit der Beschäftigten fördert und deren Bindung ans Unternehmen stärkt.

Dass sich Lastenräder noch nicht flächendeckend im Fuhrpark durchgesetzt haben, hat mehrere Gründe. Einigen Unternehmen ist die Umstellung zu aufwändig. Räder werden nur als zusätzliches Transportmittel angeschafft, weiß Gruber vom DLR. „Sie ersetzen die >



76.000
Lastenfahrräder
wurden 2019 in
Deutschland
verkauft.

(Quelle: ZIV)

- > Pkw deshalb nicht sofort. Die Kostenersparnis durch das Lastenrad macht sich also nicht direkt bemerkbar.“ Auch ist die Ladekapazität eines Rads begrenzt: Sperrige Teile lassen sich kaum transportieren. Radfahrende sind zudem Wind und Wetter ausgesetzt.

Gefährdung erfassen

Betriebe müssen deshalb auch das Gefährdungspotenzial der Fahrzeuge im Blick haben. Wer vorher nie ein Lastenrad genutzt hat, weiß zum Beispiel oft nicht, wie man es richtig belädt. „Wichtig ist, die Lasten gleichmäßig und sicher zu verstauen“, sagt Hüttig von der BG Verkehr. „Der Gesamtschwerpunkt sollte so niedrig wie möglich sein und das maximal zulässige Zuladungsgewicht jeder einzelnen Lastenaufnahme nicht überschritten werden.“ Dennoch können vor allem ungeübte Fahrende stürzen oder umkippen – gerade bei zweirädrigen Modellen gelingt es nicht immer auf Anhieb, die Balance zu halten.

Hüttig empfiehlt dringend einen Fahrradhelm – am besten regelten Unternehmen das über eine betriebliche Helmpflicht. Im Sommer ist auch auf ausreichenden UV-Schutz zu achten. Ist der Radweg zu schmal oder die Strecke schwierig zu befahren, sei es sinnvoll, das Tempo zu drosseln – oder eine andere Route zu wählen. Das betrifft vor allem Fahrten auf Kopfsteinpflaster: Der unebene Grund führt zu Vibrationen, die Knochen- und Gelenkschäden, Durchblutungsstörungen in Hand und Arm sowie Rückenschmerzen verursachen können.

Unbedingt: Unterweisung

Betriebe müssen ihre Beschäftigten auf den Fahrrad-einsatz vorbereiten, sagt Hüttig. „Aufbauend auf der Gefährdungsbeurteilung sollten Unternehmen ihre

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem ersten Einsatz theoretisch und praktisch unterweisen, worauf sie beim Lastenrad achten müssen.“ Auch eine schriftliche Betriebsanweisung sollten die Beschäftigten erhalten. Gleichzeitig hält der Verkehrsexperte es für notwendig, dass Arbeitgebende das Lastenfahrrad regelmäßig prüfen lassen und dass Mitarbeitende vor Fahrtantritt eine Sicht- und Funktionskontrolle durchführen.

Auch die IHK zu Dortmund hat ihr Team auf den Einsatz des Lastenrads vorbereitet. „Wir haben alle einen Helm getragen und ein Radfahrtraining absolviert“, sagt Referatsleiter Peltzer. Vor ihrem ersten Einsatz haben die Beschäftigten möglichst viele Szenarien durchgespielt, etwa: Was tun bei einem platten Reifen? „Genau wie für unsere Pkw-Flotte haben wir hierfür einen Pannendienst“, erklärt Peltzer. Gemeinsam mit der örtlichen Wirtschaftsförderung hat die IHK zu Dortmund nun die Initiative „CargoBike Dortmund“ gestartet: Sie vermittelt Betriebe an geeignete Anbieter und organisiert Testeinsätze – ganz nach ihrem Motto, ein Zeichen zu setzen.

AUTORIN: Nina Bärschneider

i

Weitere Informationen

... finden sich in der DGUV Information 208-055 „Sicher unterwegs mit dem Transport- und Lastenfahrrad“

publikationen.dguv.de ›
Webcode p208055

Foto: DLK

Regeln, Vorschriften, Informationen & Grundsätze

Sofern nicht ausdrücklich anders vermerkt, sind die hier vorgestellten Publikationen über die Datenbank der DGUV zu beziehen: **dguv.de/publikationen** Die Suche nach Stichwörtern sowie den im Text genannten Nummern garantiert ein leichtes Auffinden.



NEU

Der Deutsche Bundestag hat im Mai das 7. SGB IV-Änderungsgesetz (7. SGB IV-ÄndG) beschlossen. Es enthält auch Änderungen am SGB VII, die das Recht der Berufskrankheiten weiterentwickeln. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen begrüßen diese Änderungen, die in weiten Teilen auf Vorschläge der Selbstverwaltung der Unfallversicherungsträger zurückgehen. Die Neuregelungen umfassen unter anderem:

- Wegfall des Unterlassungszwangs
- Erleichterungen bei der Ursachenermittlung
- Förderung der Forschung zu Berufskrankheiten

Der Unterlassungszwang hatte bisher dazu geführt, dass erkrankte Beschäftigte ihre Tätigkeit komplett aufgeben mussten, um eine Anerkennung der Berufskrankheit zu erreichen. Aufgrund verbesserter Verfahren zur Individualprävention – etwa bei Hauterkrankungen – ist eine Aufgabe der Tätigkeit heute nicht mehr erforderlich. Das Gesetz stärkt damit zum einen den Schutz am Arbeitsplatz. Zum anderen können Betroffene so in ihrem Beruf bleiben. Die Regelungen treten zum 1.1.2021 in Kraft.



NEU

Ende April ist die **DGUV Regel 101-605 „Branche Gebäudereinigung“** erschienen. Die praxisorientierte Branchenregel bündelt rechtliche Vorgaben, branchentypische Gefährdungen und praktikable Präventionsmaßnahmen speziell für die Gebäudereinigung. Unternehmerinnen und Unternehmer erfahren in der Publikation, wie sie die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten können und welche Arbeitsschutzmaßnahmen sich anbieten.



NEU

Die **DGUV Information 202-108 „Sicherheit und Gesundheit im Betriebspraktikum“** ist im April erschienen. Sie erläutert auch die Aufgaben des aufnehmenden Praktikumsbetriebs, zum Beispiel die Gefährdungsbeurteilung, die Sicherheitsunterweisung und den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz.

„Sag, wie hast du's mit der Gesundheit?“

Gesunde Grundhaltung

Wer es ernst meint mit der Präventionskultur, erwartet von den eigenen Führungskräften Gesundheitskompetenz. Wie dieses „Soft Skill“ in die Personalauswahl einfließt, erklärt Dennis Hildebrandt, Ressortleiter für Personalmanagement am BG Klinikum Hamburg.

Herr Hildebrandt, das BG Klinikum ist spezialisiert auf die Akutversorgung und Rehabilitation schwer verletzter und berufserkrankter Menschen. Was tut das Klinikum für die Gesundheit der eigenen Belegschaft?

Wie Sie sagen, ist Gesundheit unser zentrales Thema. Wir glauben, dass ein Unternehmen langfristig nur erfolgreich ist, wenn es die Gesundheit der Beschäftigten im Blick hat – ein Thema, das insbesondere in den vergangenen Wochen und Monaten an Bedeutung

gewonnen hat. Das hat positive Effekte auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Arbeitgeberattraktivität – und natürlich auf die Qualität der Patientenversorgung.

Welche Anforderungen ergeben sich daraus an den Führungsstil?

Wichtig ist eine Unternehmenskultur, die gesunde Führung zulässt, sogar einfordert. Im BG Klinikum Hamburg finden Sie „Sicherheit und Gesundheit



DER INTERVIEWPARTNER
Dennis Hildebrandt, Ressortleiter
Personalmanagement am
BG Klinikum Hamburg

der Beschäftigten“ im Unternehmensleitbild, in den Strategie- und Qualitätszielen sowie im Personalentwicklungskonzept. Diese Verankerung bietet den Führungskräften einen sicheren Handlungsrahmen und Orientierung. Das ist grundlegend.

Aus der Gefährdungsbeurteilung wissen wir, dass nahezu jeder Aspekt von Arbeit Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben kann, zum Beispiel Wertschätzung durch die Führungskraft, Handlungsspielräume sowie Unterstützung im Alltag. Unfallkassen und Berufsgenossenschaften haben das in ihrer Kampagne **kommmit**mensch sehr gut zusammengefasst.

Wie fördern Sie intern den gewünschten Führungsstil?

Indem wir die beschriebene Präventionskultur verankert haben: Alle neuen Mitarbeitenden – auch Führungskräfte – werden am ersten Arbeitstag in einer Erstunterweisung mit diesen Werten vertraut gemacht. Im jährlichen Mitarbeitergespräch kommt das Thema Sicherheit und Gesundheit ebenso auf den Tisch wie in der Regelbeurteilung. Wir behandeln in einem ganzen Fragenblock Aspekte von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Bereich der Führungskraft, zum Beispiel die Umsetzung, spezielle Anforderungen und persönliche Belastung.

Wie unterstützen Sie Führungskräfte in ihrer Rolle?

Wir vermitteln Führungswissen und -methoden regelmäßig in Schulungen. Sicherheit und Gesundheit nehmen dabei eine wichtige Rolle ein. Zudem gibt es Unterstützungsangebote, die im Führungsalltag helfen sollen, wie interne Konfliktberatung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Mitarbeiterberatung, Teamentwicklung und Coaching sowie die Gefährdungsbeurteilung, wobei psychische Belastung mithilfe eines Workshop-Verfahrens ermittelt wird. Ein zusätzliches Tool ist die kollegiale Beratung: Wir laden die Führungskräfte dazu ein, ihr Wissen auszutauschen und sich gegenseitig auf einer professionellen Ebene zu beraten.

Wenn Sie Stellen ausschreiben: Ist gesundes Führen dort als Anforderung genannt?

Bisher nicht konkret, aber das ist eine gute Anregung. Wer sich bei uns bewirbt, lernt unsere Haltung zu Sicherheit und Gesundheit auf unserer Website, in den Social-Media-Kanälen und schließlich im persönlichen Gespräch kennen.

Wie wird in einem Bewerbungsgespräch die Einstellung zur Prävention ermittelt?

Im Gespräch wird eine Grundhaltung zu Gesundheit sichtbar. Das fängt mit der Selbstfürsorge an: Wenn eine Führungskraft beispielsweise angibt, lieber durchzuarbeiten, als sich Zeit für Pausen zu nehmen, werden auch zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht guten Gewissens für ihre Erholung sorgen. Das kann in einer akuten Situation im Klinikalltag schon einmal richtig sein. Aber es ist nicht die angemessene Grundhaltung.

Wir fragen anhand von konkreten Situationsbeispielen nach, wie der Bewerber oder die Bewerberin handeln würde: „Wie schaffen Sie es, Überlastungssituationen im Arbeitsalltag Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu lokalisieren, und wie steuern Sie gegen?“

Zusätzlich integrieren wir aktuell ein Fragen-Set zum Thema Prävention in unseren Leitfaden für Bewerbungsgespräche, um das Thema nachhaltig in der Personalauswahl zu verankern, beispielsweise „Welche Rolle spielt für Sie das Thema Gesundheitsförderung in Ihrem Führungsalltag?“ oder „Als Führungskraft obliegt Ihnen die Fürsorgepflicht für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Wie kommen Sie dieser Verpflichtung konkret nach?“. Ergänzt wird dies durch Fragen nach dem Umgang mit besonderen Belastungen wie aktuell während der Corona-Pandemie.

An welchen Indikatoren orientieren Sie sich bei der Personalauswahl?


Das gesuchte Kompetenzprofil ist ausschlaggebend, eine Besetzung „weil jemand dran ist“ gibt es nicht. Neben Auswahlgesprächen ergeben Empfehlungen von Führungskräften, Mitarbeiterbeurteilungen sowie gegebenenfalls Projekterfolge ein Gesamtbild, das wir auf gesundheitsgerechtes Führen abklopfen. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie als Vorbild fungieren und ihre Beschäftigten gesundheitsgerecht entwickeln und führen.

INTERVIEW: Miriam Becker



komm mit mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Präventionskultur ist Führungsaufgabe: Wenn Sie das Thema im Betrieb voranbringen wollen, bieten die **komm mit mensch**-Dialoge eine gute Diskussionsgrundlage. Diese und viele weitere Anregungen und Informationen finden Sie unter:

 kommmitmensch.de > [Toolbox](#) >
[kommmitmensch-Dialoge](#)

Auszeichnungen fördern Prävention



Berufsgenossenschaften und Unfallkassen fördern aktiv die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das Mittel der Wahl: sogenannte Anreizsysteme. Wer die Systeme kennt und nutzt, profitiert zweifach.

Als erster Handwerksbetrieb in Norddeutschland hat die GS-Gabelstapler Service GmbH die Anreizsysteme der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) für sich entdeckt.

Inzwischen wurde sie zum vierten Mal in Folge mit deren Gütesiegel „Sicher mit System“ für ihren gut organisierten Arbeitsschutz ausgezeichnet. Für verbesserte Ergonomie beim Heben von Hubwagen kam ein Sicherheitspreis der BGHM hinzu. Die Betriebsleitung ist überzeugt, „dass es am ehesten zu erreichen ist, Arbeitsunfälle zu vermeiden und Mitarbeiter gesund zu erhalten, wenn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Teil des Betriebsmanagements sind und so zur Führungsaufgabe werden“.

Mit allen geeigneten Mitteln

„Sicher mit System“ ist ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, das speziell für kleine und mittelständische Unternehmen entwickelt wurde. Ähnliche Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) bieten auch alle anderen Berufsgenossenschaften (siehe Infokasten). Die Grundidee ist stets gleich: Wer sich engagiert, der profitiert – je nach Modell durch Prämiennachlässe, Gütesiegel oder Fördergelder. Anreizsysteme sind keine netten Gesten der Unfallversicherungsträger (UVT), sondern werden vom Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) gefordert. Nach §14 sollen die UVT „mit allen geeigneten Mitteln“ für das Verhüten von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sorgen. Gemäß §162 Abs. 2 SGB VII können sie ihren Mitgliedsbetrieben zudem Prämien gewähren. Dabei ist die Wirksamkeit der von den Unternehmen zu diesem Zweck getroffenen präventiven Maßnahmen zu berücksichtigen.

Materielle und ideelle Anreize

In der aktiven Präventionsarbeit nutzen die Unfallversicherungsträger unterschiedliche Verfahren, die auf materiellen und/oder ideellen Anreizen beruhen. Von finanziellen Vorteilen profitieren Unternehmen unter anderem durch:

- *Beitragszuschläge oder -nachlässe, zum Beispiel für Betriebe, die bestimmte Präventionsmaßnahmen durchführen oder ein AMS implementieren*
- *Prämiensysteme mit Prämien in drei- bis sechsstelliger Höhe für Betriebe, deren Engagement für eine gesunde Belegschaft über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgeht*
- *Arbeitsschutz-Förderpreise, etwa den Förderpreis der BG RCI, mit 100.000 Euro der höchstdotierte Arbeitsschutzpreis in Deutschland*

Nichtfinanzielle Belohnungen gibt es durch:

- *Ideenwettbewerbe zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, mit öffentlichkeitswirksamen Preisvergaben, Pressearbeit und Ehrungen*
- *Gütesiegel, Urkunden oder andere Auszeichnungen als Anerkennung für Präventionsleistungen oder ein AMS*

Ähnliche Bonus- oder Incentivesysteme werden auch von den Unfallkassen angeboten, etwa für Schulen oder für Feuerwehren.

Zuschüsse in Millionenhöhe

Für teilnehmende Betriebe zahlt sich Prävention also mehrfach aus. Zu geringeren Unfallraten kommen Anerkennung und finanzielle Boni. Betriebe der BG BAU zum Beispiel nutzen intensiv das breite Angebot im Prämienkatalog und erhalten Zuschüsse für Entstauber, Arbeitsbühnen oder Sonnenschutz. Dafür setzen die Berufsgenossenschaften hohe Beträge ein. So hat die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) im Jahr 2018 mehr als 2,5 Millionen Euro allein an Betriebe der Fleischwirtschaft ausgeschüttet.

Die Wirksamkeit eines AMS wird oft noch unterschätzt. Dabei sind spürbare Verbesserungen belegt – sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch aus Sicht der Beschäftigten. Mehr als 3.700 Betriebe mit über 730.000 Beschäftigten nutzen in Deutschland bereits ein UVT-zertifiziertes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Teilnehmende Betriebe nennen als häufigste Vorteile:

- *klare Verantwortlichkeiten*
- *besser organisierte Abläufe im Arbeitsschutz*
- *gut nachvollziehbare Dokumentation*
- *verbessertes Arbeitsschutzbewusstsein*

Last, but not least: Die Zahl der Arbeitsunfälle und die dadurch bedingten Fehlzeiten sinken nachweislich. Zudem steigt die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

AUTOR: Friedhelm Kring



Weitere Informationen

Warum sich ein Arbeitsschutzmanagementsystem lohnt und welche Vorteile ein AMS-Gütesiegel bietet, erläutert die DGUV Information 211 030 unter dem Kurzlink:

t1p.de/7grq

Eine Linksammlung mit den verschiedenen Angeboten der UVT findet sich auf der [topeins](https://topeins.dguv.de)-Website:

topeins.dguv.de > [Anreizsysteme](#)

Weitere Preise und Systeme nennen die Unfallversicherungsträger gern auf persönliche Anfrage. Die Kontaktdaten sind gelistet unter:

dguv.de > [Webcode d1044](#)



Dachdeckermeister Frank Miesbach steht auf dem Bürgersteig, in der Hand ein großer quadratischer Kasten mit Reglern und Knöpfen. Er schaut abwechselnd nach oben, Richtung Dach, und nach unten auf die Fernsteuerung und ist ziemlich zufrieden. Seinen Job hat er heute erledigt, ohne überhaupt in die Höhe zu steigen: dank einer Kameradrohne. Die neue Helferin im Dachdeckerrepertoire ermöglicht es Miesbach, Kosten zu sparen, und trägt gleichzeitig zur Sicherheit seiner Beschäftigten bei. Denn für Inspektionsarbeiten und zum Abschätzen von Aufwand und Kosten muss nun keiner seiner Angestellten mehr mit Leiter und Schutzausrüstung auf Dächern herumklettern.

Einsatzgebiete gibt es viele

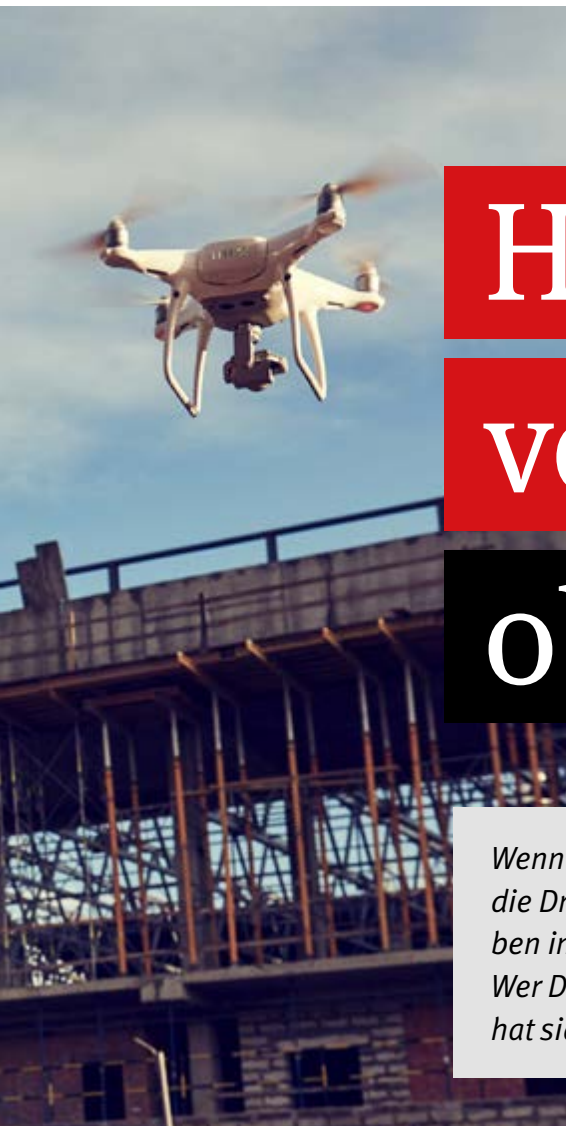
Die Einsatzbereiche für unbemannte Luftfahrzeuge (unmanned aerial vehicles, UAV, umgangssprachlich Drohne genannt) werden laufend mehr. Am häufigsten findet man gewerblich genutzte Multikopter heute in der Inspektion und Dokumentation. Doch auch für Wettermessungen, zur Überwachung von Gletschern, zur Wildtierzählung, bei der Inventur in großen Lagerhallen oder in der Straßenverkehrsüberwachung werden sie mittlerweile eingesetzt. Und die Filmbranche macht sich die Geräte zunutze: Das Ergebnis

lässt sich mittlerweile fast jeden Sonntagabend im Tatort bestaunen. Multikopter tragen erheblich zur Effizienzsteigerung, zur Kostensenkung und vor allem zum Arbeitsschutz bei. Das bestätigt auch Kai Langer, Geschäftsführer von GEARS. Die Firma ist auf Arbeiten in der Höhe spezialisiert. Viele Arbeiten, für die seine Leute früher „ins Seil mussten“, können mittlerweile per Fernsteuerung erledigt werden. „Durch Drohnen erreichen wir eine kürzere Einsatzzeit und haben einen geringeren Personalaufwand“, so Langer. „Das Personal muss außerdem weniger schwere Lasten tragen und wir können das Restrisiko, das beim Arbeiten in der Höhe immer besteht, nochmal minimieren.“

Die Flugmaschine macht also alles sicherer? Nicht ganz: Wie von jeder Maschine gehen auch von Drohnen Risiken aus – Absturz, Kontakt mit rotierenden Teilen oder ein defekter Akku sind nur einige der möglichen Gefährdungen. Und dann ist da auch immer noch die Person, die das Gerät bedient.

Neuerungen im Anflug

Das Sachgebiet Postsendungen der DGUV arbeitet gemeinsam mit Partnern zurzeit an einem Befähigungsnachweis – ähnlich dem Staplerführerschein, nur für Drohnen. Das Luftfahrtbundesamt fordert zwar



Hilfe

von

oben

*Wenn es plötzlich laut von oben surrt, dann ist sie nicht weit: die Drohne. Die Flugmaschinen übernehmen immer mehr Aufgaben in Betrieben. Das erhöht oft die Sicherheit der Beschäftigten. Wer Drohnen einsetzen will, muss aber einiges beachten. **topeins** hat sich Quadrocopter und Co. einmal genauer angesehen.*

aktuell schon einen Kenntnissnachweis im Umgang mit unbemannten Luftfahrzeugen, doch um den Nachweis zu erlangen, muss man nie einen Multikopter in der Hand gehabt haben – er ist rein theoretischer Natur. Außerdem gilt er nur für Einsätze im Freien. Eine praxisorientierte Befähigung ist eigentlich überfällig, denn die Anzahl der Geräte im gewerblichen Einsatz wächst rasant. Das bestätigt auch Marco Brust, der mit seiner Firma dronsecure Gutachten und Zertifizierungen für neue Zulassungen erstellt. Brust arbeitet auch am Drohnenführerschein mit.

Der Tipp: Gefährdungsbeurteilung

Wer in der Zwischenzeit darüber nachdenkt, sich ein Fluggerät anzuschaffen, sollte bereits vor dem Kauf damit beginnen, die Gefährdungsbeurteilung anzupassen. Sowohl staatliches Regelwerk als auch die Regeln der Unfallversicherungsträger müssen hier berücksichtigt werden, aber auch die Sicherheitshinweise der Hersteller. Die Regularien unterscheiden sich nämlich je nach Gewicht, Zuladung, Flughöhe und Gegend, in der das Gerät fliegen soll. Dachdecker Miesbach beispielsweise benötigt für seine Drohne, die mit Kamera ausgestattet mehr als 0,25 Kilogramm wiegt, eine Plakette. Diese muss feuerfest sein sowie Miesbachs Namen und seine Adresse enthalten.

Möglich wäre auch, dass im Einsatz spezielle Schutzausrüstungen getragen oder andere Vorkehrungen getroffen werden. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn herunterhängende Kabel in großen Lagerhallen einen Absturz provozieren könnten und das Fluggerät so zur potenziellen Gefährdung würde. All das muss in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Wenn dann die Drohne entsprechend den Regularien im Einsatz ist und der Benutzer oder die Benutzerin gelernt hat, die Flugmaschine zu bedienen, dann, so Miesbach „macht es richtig Spaß, mit den Dingen zu arbeiten“.

AUTORIN: Maren Zeidler

Weitere Informationen

... zum Gebrauch von Multikoptern hat das Sachgebiet „Postsendungen“ der DGUV unter:

 [dguv.de](https://www.dguv.de) > **Webcode p017682**

Besser, schneller, länger

*Arbeitsverdichtung in Kombination mit Zeitdruck zwingt zahlreiche Beschäftigte, ihre Arbeit im Sprint zu erledigen. Um länger fit und konzentriert zu sein, greifen manche zu leistungssteigernden Medikamenten. **top eins** klärt über die Gefahren des sogenannten Hirndopings auf und zeigt auf, was Führungskräfte vorbeugend dagegen tun können.*

Das folgende Szenario schildert einen typischen Fall von Gehirndoping: Eine Fachkraft für Altenpflege leistet seit Ausbruch der Corona-Pandemie aufgrund der verstärkten Hygienemaßnahmen und geänderten Abläufe im Pflegeheim regelmäßig Überstunden. Die nun fehlende Zeit für private Pflichten wird durch weniger Schlaf kompensiert. Um dennoch wach und leistungsfähig zu sein, lässt sich der junge Familienvater unter falschem Vorwand ein Antidepressivum verschreiben. So gelingt es ihm, länger wach und aufmerksam zu bleiben und sich die Besonderheiten im Umgang mit den verschiedenen Bewohnerinnen und Bewohnern seiner Station zu merken. Außerdem hat er so weniger Angst, etwas zu vergessen oder ein Medikament falsch zu verabreichen. Und auch zu Hause ist er im Umgang mit den Kindern besser gelaunt.

Gebrauch oder Missbrauch?

Werden verschreibungspflichtige Medikamente abweichend von der Indikation und ohne medizinische Notwendigkeit konsumiert, handelt es sich um Medikamentenmissbrauch. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) bezeichnet dies auch als Hirndoping. Es gibt eine ganze Reihe von verschreibungspflichtigen Substanzen, die Beschäftigte auf diese Weise als Aufputschmittel einnehmen – etwa um weniger ängstlich oder nervös zu sein, um über den ganzen Arbeitstag durchgehend konzentriert und fehlerfrei und/oder kreativ arbeiten zu können oder um mit weniger Schlaf auszukommen. Unter dieses Hirndoping fallen zum einen Medikamente – von Psychostimulanzien wie Ritalin über Antidepressiva und Antidementiva bis hin zu Betablockern. Zum anderen werden illegale Drogen wie Kokain, Crystal Meth und Ecstasy konsumiert.

Neuroenhancement fasst den Begriff dagegen weiter: Darunter fallen Versuche aller Art, die geistige Leistungsfähigkeit zu steigern – auch der Konsum legaler Substanzen wie Kaffee, Ginkgo und Guarana oder aber körperliche Praktiken wie Meditation.

Nebeneffekte und Gefahren

Die missbräuchliche Einnahme von Medikamenten kann mit unerwünschten Nebenwirkungen einhergehen. Sie reichen von Kopfschmerzen, Schweißausbrüchen, Übelkeit und Schlaflosigkeit bis hin zu Herzrhythmusstörungen, Organschäden und Persönlichkeitsveränderungen. Gerade bei längerer Einnahme leidet die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten oft erheblich.

Auch zu Schwindel, nachlassender Konzentration sowie verlangsamten Reaktionen kann es kommen. Das kann die Arbeitssicherheit stark beeinträchtigen, eine Gefahr im Straßenverkehr darstellen und die Arbeitsleistung negativ beeinflussen.

Gespräch suchen

Führungskräfte sollten wissen: Medikamentenmissbrauch geht selten mit klar zuzuordnenden Verhaltensänderungen einher. Es gibt jedoch einige Anzeichen. Andauernder Leistungsabfall, ein Nachlassen der Arbeitsqualität, Unpünktlichkeit oder auch wiederkehrende Krankschreibungen deuten darauf hin, dass etwas nicht stimmt. Aber auch genau das Gegenteil, nämlich übertriebene Leistungsbereitschaft und übertriebenes Engagement, kann auf einen Missbrauch hinweisen. Beobachtet die Führungskraft Verhaltensänderungen, dann sollten diese unbedingt in einem sogenannten Fürsorgegespräch thematisiert werden.

Konkrete Hilfe: Stufenmodell

Wenn der Verdacht sich bestätigt, hilft das Stufenmodell. So kann schrittweise reagiert werden. Die Führungskraft zeigt zunächst konkrete inner- und außerbetriebliche Hilfsangebote auf, zu denen etwa Aufgabenumstrukturierung, Suchtberatung, Therapieangebote und auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement zählen. In regelmäßigen Abständen finden dann insgesamt vier bis fünf Gespräche statt. Treten positive Verhaltensänderungen ein, werden diese gewürdigt. Bleiben sie aus, hat das arbeitsrechtliche Folgen – bis hin zur Kündigung. Wichtig: Die Gespräche werden protokolliert, und es ist mindestens ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats anwesend.

Prävention wirkt!

Da der Missbrauch von Medikamenten fast immer im Verborgenen stattfindet, ist es besonders wichtig, das Thema offen anzusprechen und als Führungskraft präventiv tätig zu werden. So können bereits im Vorfeld Arbeitsverhältnisse geschaffen werden, die die Einnahme von Medikamenten zumindest nicht begünstigen. Dabei ist die Gefährdungsbeurteilung das Mittel der Wahl: Sie gibt Aufschluss über mögliche psychische Belastungen wie zu hohen Zeit- und Arbeitsdruck. Außerdem werden in der Gefährdungsbeurteilung bereits arbeitsorganisatorische Maßnahmen festgelegt, um großem Stress auf gesunde Weise zu begegnen. Aufklärungskampagnen und eine gute Gesprächskultur, wie sie die **kommmit**mensch-Kampagne empfiehlt, unterstützen das Team dabei.

AUTORINNEN: Kea Antes / Manuela Müller



Weitere Informationen

Der iga.Wegweiser „Hirndoping am Arbeitsplatz“ mit konkreten Handlungsempfehlungen ist unter dem folgenden Kurzlink abrufbar:

t1p.de/4rvdo

Empfehlungen für eine gute Führungskultur bietet die Kampagne **kommmit**mensch unter:

kommmitmensch.de

Empfohlen zum ...

... Mitmachen:

Gemeinsam gesund. Die Corona-Warn-App der Bundesregierung wurde per 13.7.2020 15,6 Millionen Mal heruntergeladen. Damit ist die kritische Marke von 15 Prozent geknackt. Die App soll dabei unterstützen, Infektionsketten zu unterbrechen – nach aktuellem Stand der sicherste Weg aus der Pandemie. Laut einer Studie der Universität Oxford könne die Pandemie gestoppt werden, wenn 60 Prozent der Bevölkerung – dies sind nach Destatis derzeit 83,2 Millionen Menschen – die App benutzen. 15,6 Millionen Downloads entsprechen einer ungefähren Durchdringung der Bevölkerung von 18,75 Prozent. Die Bundesregierung betont, dass Daten maximal geschützt werden, und appelliert an alle Menschen in Deutschland, die App zu benutzen: Corona zu bekämpfen funktioniert nur als Gemeinschaftsprojekt. Die kostenfreie App gibt es in den bekannten Stores unter:

 t1p.de/zquo (Android)

 t1p.de/2pdk (iOS)

... Lernen:

Das nächste Level für Feuerwehrleute.

Im Stil eines Videospiele, auch mit der passenden Musik unterlegt, meistert eine Comic-Feuerwehrfrau verschiedene Aufgaben nach dem Feuerwehreinsatz. Der Kurzfilm „Einsatzstellenhygiene bei der Feuerwehr – Erreiche das nächste Level“ macht auf die unsichtbaren Gefahren beim Feuerwehreinsatz aufmerksam: Schadstoffe, die bei mangelnder Hygiene nach Einsätzen über die Haut in den Körper aufgenommen werden und Einsatzkräfte somit schaden können. Einsatzkräfte können sich und ihre Nächsten schützen, indem sie die im Film dargestellten Regeln befolgen. Der Film ist neu erschienen und nimmt bereits auf Regeln rund um Schutz vor einer Ansteckung mit COVID-19 Bezug, so berücksichtigt er beispielsweise schon Mund-Nase-Bedeckungen. Er ist zu finden unter:

 dguv.de > Webcode d1182794

... Anschauen:

Auf Leben und Tod: Serie des Rundfunks

Berlin-Brandenburg (rbb). Das Unfallkrankenhaus Berlin ist Handlungsort der Doku-Serie „Auf Leben und Tod“. Im Mittelpunkt der Reportagen stehen die Arbeit der Ärztinnen und Ärzte, Schicksale von Patientinnen und Patienten und Alltagssituation – und das bereits in der fünften Staffel. Der rbb selbst schreibt über die Serie: „Hier ist der Notfall an der Tagesordnung – die Ausnahmesituation die Regel.“ Das Unfallkrankenhaus im Berliner Stadtteil Marzahn ist das größte seiner Art in Deutschland und gehört zum Verbund der BG Kliniken der gesetzlichen Unfallversicherung. Vier neue Folgen gibt es nun, abrufbar in der Mediathek des rbb.

 t1p.de/vokq



LEXIKON

Homeoffice und mobiles Arbeiten

Homeoffice, die sogenannte Telearbeit, bedeutet: Der Arbeitgeber richtet im Privatbereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit der entsprechenden Ausstattung ein und regelt die Arbeit von zu Hause arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung. Hierfür macht die Arbeitsstättenverordnung entsprechende Vorgaben. Wird jedoch, wie während der Corona-Pandemie, für einen beschränkten Zeitraum Homeoffice empfohlen oder angeordnet, handelt es sich aus Arbeitsschutzsicht um mobile Arbeit. Sie ist abzugrenzen von der klassischen Form

des Homeoffice. Mobiles Arbeiten hingegen bezeichnet Tätigkeiten, die außerhalb der Arbeitsstätte unter Nutzung von stationären oder tragbaren Computern oder anderen Endgeräten stattfinden und nicht zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten fest vereinbart sind. Solche Tätigkeiten umfassen auch das kurzfristig angesetzte Arbeiten in der eigenen Wohnung. Möchten Beschäftigte oder Arbeitgebende nach Beendigung der Corona-Krise die Tätigkeit im Homeoffice fortführen, dann muss die Situation neu bewertet werden.

Mit den 10 Regeln der DGE halten Sie Ihr Immunsystem fit:

t1p.de/c7v4n



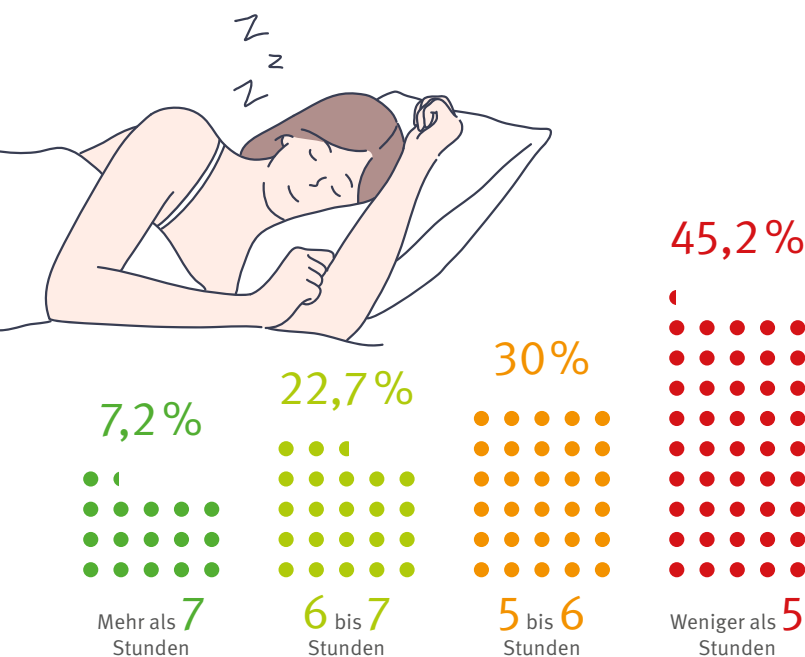
6 Tipps für ein gesundes Immunsystem:

- 1. Tanken Sie Sonne.** Von April bis September reicht die Sonneneinstrahlung zur körpereigenen Vitamin-D-Bildung aus. Gehen Sie 5 – 15 Minuten an die Sonne, ein Viertel der Körperoberfläche (Gesicht, Hände, Teile der Arme) sollte dabei unbedeckt sein.
- 2. Schlafen Sie ausreichend.** Denn Schlafmangel reduziert die Fähigkeit der weißen Blutzellen, Krankheitserreger abzuwehren – das zeigt eine Studie der Universität Tübingen.
- 3. Achten Sie auf Ihr Stresslevel.** Stress ist schädlich für die Immunabwehr, deshalb ist ein gesunder Umgang mit Zeitdruck und Belastung auch ein Schlüssel zu einem gesunden Immunsystem.
- 4. Halten Sie sich fit.** Bewegung ist gut für die Abwehrkräfte. Besonders geeignet ist regelmäßiger Ausdauersport an der frischen Luft wie Joggen, Radfahren oder Nordic Walking.
- 5. Verzichten Sie auf Alkohol und Co.** Nikotin, Koffein und Alkohol beeinträchtigen das Immunsystem, deshalb gilt: wenn überhaupt, dann in Maßen.
- 6. Ernähren Sie sich gesund.** Die Ernährung hat über das Darmmikrobiom großen Einfluss auf die Immunabwehr: Vollkornprodukte, Äpfel, Beerenobst, sauer eingelegtes Gemüse, Joghurt und Kefir sorgen für eine günstige Bakterienbesiedlung. Essen Sie abwechslungsreich und vollwertig.

Gönnen Sie sich genug Ruhe, Luft und Nahrung. Holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung und lassen Sie einen etwaigen Vitaminmangel unbedingt ärztlich abklären.

Schlaf schützt vor Erkältung

Die Wahrscheinlichkeit, sich zu erkälten, in Prozent nach Schlafdauer.



Quelle: UC San Francisco, abrufbar hier: t1p.de/bn85

Bilder: Shutterstock/kaabzaelani, MaryDesy, Vectorium

Bestseller-Autorin **Constanze Kleis** schlüpft für **topeins** in die Rolle von **Hausmeisterin Conny**. Sie betrachtet alltägliche Dinge der Arbeitswelt aus einem ganz speziellen Blickwinkel ...

PFLANZEN AUF DEM JUPITER



Gestern wäre ich beinahe zur Pflanze geworden. So nenne ich Kolleginnen und Kollegen, die bei der Arbeit kaum noch mehr bewegt als der Sonnenstand. Und das auch nur, weil man daran erkennt, wann endlich Feierabend ist. Sie haben das hinter sich, was im Fachjargon „innere Kündigung“ heißt: Sie sind zwar anwesend, aber eigentlich gar nicht mehr da und ungefähr so engagiert wie die Zimmerpalme auf meiner Fensterbank.

Die totale Abwesenheit jedweder Ambition sei vor allem eine Reaktion auf die Missachtung von Leistungen, habe ich gelesen. Und dass sich die Kosten der fünf Millionen „Pflanzen“, die in deutschen Unternehmen vor allem damit beschäftigt sind, Sauerstoff in Kohlendioxid zu verwandeln, auf bis zu 103 Milliarden belaufen. Auch deshalb, weil die Unfallgefahr steigt, wenn dieser Grad der maximalen geistigen Abwesenheit erreicht ist. Und das bloß, weil viele Chefs nicht loben können! So wie Dr. Hohmann. Mehr als einen Tag hatte ich damit zugebracht, die Umbauarbeiten in seinem Büro zu beaufsichtigen, und gerade noch verhindern können, dass statt des gewünschten „Grau“ „Lavendel“ an die Wand kommt. Und was sagt er? Nichts! Also exakt dasselbe, was er sagte, als ich den Wasserrohrbruch entdeckte und mir die halbe Nacht um die Ohren schlug, bis der

Schaden behoben war. Man könnte auch sagen, Dr. Hohmann ist nicht nur ein zig Topabschlüssen hoch qualifizierter Controller, sondern auch Spitzenkraft im pflanzenproduzierenden Gewerbe. Theoretisch. In der betrieblichen Praxis lasse ich mich von Dr. Hohmann nicht in die Resignation treiben. Zum einen bekomme ich genug Lob von seinen Kollegen. Zum anderen ist Dienst nach Vorschrift das Anstrengendste überhaupt. Erschwert der Frust, nicht anerkannt zu werden, doch jede noch so kleine Tätigkeit, als würde man sie auf dem Jupiter erledigen müssen, wo alles zweieinhalbmal mehr wiegt als hier auf der Erde. Deshalb habe ich mir selbst einen Gefallen getan, als ich Dr. Hohmann sagte: „Ich habe mich sehr gern für Sie ins Zeug gelegt. Sie brauchen sich nicht zu bedanken. Ich weiß ja, das liegt Ihnen nicht.“ Und wissen Sie was?! Da kam wie immer nichts. Aber heute stand ein kleiner Rosenstrauß auf meiner Werkbank. Am Ende lohnt es sich immer, die innere Kündigung zu verweigern. Nichts gegen Pflanzen, aber in einer Vase machen sie sich eindeutig besser als an einem Schreibtisch oder auf dem Jupiter.

AUTORIN: Constanze Kleis

ONLINE-
UMFRAGE

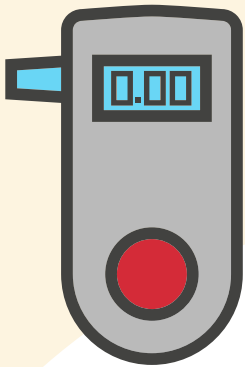
Wie ist Ihre
Lobkultur?

Klicken Sie unsere Umfrage zu „Loben“ an und **gewinnen Sie** eine von fünf **kommmitmensch-Powerbanks**.

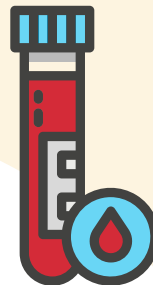
 topeins.dguv.de/umfrage



Auf den **Punkt** gebracht



Dürfen Arbeitgebende Drogentests anordnen?



Wenn Beschäftigte Alkohol oder andere Drogen konsumieren, kann das unter Umständen die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen und sogar eine erhebliche Selbst- und Fremdgefährdung darstellen.

Nämlich dann, wenn zu Arbeitsbeginn noch Drogen im Körper wirksam und Beschäftigte nicht oder nur begrenzt einsatzfähig sind. In Verdachtsmomenten ordnen Betriebe bei Betroffenen nicht selten einen Drogentest an, um auf Nummer sicher zu gehen. Doch sind Unternehmen dazu überhaupt berechtigt?

Grundsätzlich sind Tests auf Alkohol und illegale Drogen nur mit Einwilligung der Beschäftigten möglich. Selbst dann, wenn sie offensichtlich alkoholisiert zum Dienst erscheinen, dürfen sie nicht zum „Pusten“ gezwungen werden – Artikel 2 des Grundgesetzes schützt Beschäftigte hier. Routinemäßige Tests im Betrieb sind tabu, weil medizinische Untersuchungen sowie biometrische und gentechnische Kontrollen einen Eingriff in die Intimsphäre und so in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten darstellen.

Während die Abnahme von Blut dem Recht auf körperliche Unversehrtheit entgegensteht.

Sicherheit versus Persönlichkeitsrecht

Betriebe dürfen aber auch nicht tatenlos zusehen, wenn Beschäftigte unter sicht-

lichem Drogeneinfluss zur Arbeit erscheinen. Vorgesetzte können entweder die Polizei informieren oder sie erteilen eine Abmahnung. Verweigern die betroffenen Beschäftigten einen Test, ist es sogar möglich, eine Verdachtskündigung auszusprechen.

Dass Betriebe dennoch routinemäßig Tests auf die Arbeitsfähigkeit durchführen lassen dürfen, zeigt ein Urteil des Hamburger Arbeitsgerichts (Az.: 27 Ca 136/06). Beschäftigte, die im Hamburger Hafen mit Großgeräten tätig sind, müssen ein strenges Suchtmittelverbot einhalten. Nachdem die Personalabteilung eines Container-Umschlag-Unternehmens den anonymen Hinweis erhalten hatte, ein Team von großgerätebedienenden Beschäftigten stehe unter Drogeneinfluss, ordnete sie Urinproben an: wahlweise beim Betriebsarzt, in einer Klinik oder in der Hausarztpraxis. Grundlage für dieses Vorgehen war eine zuvor geschlossene Betriebsvereinbarung. Das Arbeitsgericht Hamburg stützte dieses Vorgehen: Andere Rechte, wie die Sicherheit, seien mit dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten abzuwägen. Zudem entschied das Gericht, dass der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht verhältnismäßig und daher zulässig war, weil mit den Tests lediglich die tägliche Arbeitsfähigkeit festgestellt und übermittelt wurde.



Was sein muss und was sein darf – **Sabine Hocking**, Sachbuchautorin und Wirtschaftsjournalistin (*stern*, *Woche*, *Zeit online*), bringt es auf den Punkt.



ausblick

5/2020

Aus der Krise lernen

Die Corona-Pandemie stellt in einigen Gegenden und Branchen eine große Belastung für die Beschäftigten dar. Besonders für Krankenhauspersonal kann es zu traumatischen Erlebnissen kommen, wenn es neben der Infektionsgefahr zum Beispiel an Material mangelt oder wenn erkrankte Kolleginnen und Kollegen auf der Intensivstation betreut werden müssen. Führungskräfte im Krankenhaus müssen ihre Beschäftigten schützen und bei Belastung reagieren – auch wenn sie selbst am Limit arbeiten. Dass und wie dies möglich ist, zeigt **top eins** in der kommenden Ausgabe.

Sicherheitsbeauftragte fördern



Mit ihrem ehrenamtlichen Engagement für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz können Sicherheitsbeauftragte Führungskräfte bei ihren Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz effektiv unterstützen und entlasten. Wie Sie Beschäftigte für dieses Ehrenamt gewinnen können und gezielt fördern, lesen Sie in der **top eins**.

Gerade in Zeiten der Pandemie:

ARBEITSSCHUTZ IST GESUNDHEITS- SCHUTZ.

Ihre Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind erste Ansprechpartnerinnen für Sicherheit und Gesundheit. Wir beraten zum Umgang mit dem Coronavirus bei der Arbeit.

Weitere Infos auf: dguv.de/corona

Folgen Sie uns auf:

